Date : 06/09/2013
Pays : FRANCE
Page(s) : 38-39
Diffusion : 4861
Périodicité : Hebdomadaire
Surface : 166 %

LA SEMAINE VÉTÉRINAIRE

Gérer les remplacements : mode d'emploi

Pour remplacer un praticien sur une durée déterminée, mieux vaut connaître les règles de droit en matière de recrutement, pour éviter le préjudice financier et le litige.

Trouver la bonne personne pour remplacer un absent relève toujours d'un casse-tête, que le recrutement ait été anticipé ou soit réalisé dans l'urgence. D'autant qu'en la matière, les règles de droit sont précises. « *Plus jamais, je n'improviserai en matière de remplacement* », jure un vétérinaire rhônalpin. Pensant que « *prendre quelqu'un pour quelques semaines* » était un exercice qui nécessitait peu de connaissances, ce praticien s'est retrouvé devant les prud'hommes. Certes, le préjudice financier (quelques milliers d'euros) n'a pas été de nature à mettre sa clinique en péril, mais « *les tracasseries et la paperasse ont duré plus d'un an* ». À l'image de ce vétérinaire canin, nombreux sont ceux qui restent démunis lorsqu'un membre de leur équipe vient à manquer. Pourtant, la solution est binaire : le contrat à durée déterminée (CDD) ou la mission d'intérim. Il appartient au vétérinaire de faire son choix, puisque la loi ne dicte pas de figure imposée relative à telle ou telle situation nécessitant un remplacement.

CHOIX DU CONTRAT DE TRAVAIL

« *La différence essentielle entre un CDD et un contrat en intérim réside dans le fait que l'entreprise de travail temporaire se charge de mener à bien l'ensemble des démarches administratives liées à l'embauche d'un salarié* », résume Jérick Develle, directeur d'Adecco Médical. Visite médicale d'embauche, déclarations sociales, fiscales et paie sont autant de figures imposées qui échappent à l'employeur final avec l'intérim. Cela a un prix : environ 20 % supplémentaires par rapport au coût de revient d'une embauche en CDD. Il reste toutefois une solution alternative qui ne présente pratiquement aucun surcoût par rapport au CDD : le contrat de gestion conclu avec l'agence d'intérim (de son côté, la clinique se charge du recrutement). « *L'employeur final effectue le recrutement et la société de travail temporaire assume l'ensemble des tâches de gestion* », explique le directeur d'Adecco Médical. La formule est ainsi utilisée par les cliniques qui ont l'habitude de recruter régulièrement la même personne pour des remplacements (plus fréquent pour les ASV que pour les vétérinaires).

MOTIFS DE RECOURS AU CDD

Les contrats à durée déterminée et en intérim peuvent être conclus pour remplacer un salarié absent, ou dont le contrat de travail est suspendu. De même, un passage provisoire à temps partiel peut être complété par un CDD ou par un intérimaire. Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en contrat à durée indéterminée (CDI), il est possible d'employer une personne en CDD ou un intérimaire pour une période qui n'excède pas 18 mois. Contrat de travail à part entière, il se distingue du CDI notamment par une mention indiquant la durée pour laquelle il est conclu. « *Deux options sont possibles : la conclusion d'un CDD pour un terme précis avec mention de sa durée, de sa prise d'effet et du terme de celui-ci, ou bien la conclusion du contrat pour un terme imprécis, s'il est établi pour le remplacement d'un salarié absent ou d'un salarié dont le contrat est suspendu, voire dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI* », précise Laurent Riquelme, avocat spécialiste en droit social. Le contrat de travail, même à terme imprécis, doit obligatoirement mentionner une durée minimale avant laquelle l'employeur ne pourra pas le rompre.

MENTIONS OBLIGATOIRES

Le CDD doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires : identité de l'employé et de l'employeur, durée et lieu de

REMPLACEMENT : LES RÈGLES À SUIVRE

Des règles sont à respecter pour effectuer un remplacement et recruter un praticien pour une période donnée. Tout contrat liant les vétérinaires doit être soumis au conseil régional de l'Ordre. Il est en effet obligatoire pour l'employeur de transmettre à l'Ordre ses contrats de travail, y compris pour un remplacement de courte durée. Le contrat à durée déterminée (CDD), limité à 18 mois, doit être clairement motivé. Dans les mentions obligatoires du contrat, il convient d'indiquer le nom et la fonction de la personne remplacée. Si cela n'est pas précisé, le CDD peut être contesté. Aussi, il est impossible de le rompre de la seule initiative de l'employeur, une fois la période d'essai terminée. Pour un CDD de 3 mois, par exemple, une fois la période d'essai de 12 jours écoulée, l'employeur ne pourra pas rompre le contrat avant l'échéance des 3 mois, sauf à payer les salaires restant à échoir. En outre, rappelons que le statut de collaborateur libéral – qui n'est ni salarié, ni associé, ni un simple remplaçant – ne convient pas pour les remplacements. La règle essentielle est l'absence de lien de subordination pour recourir à ce statut libéral.

Tous droits de reproduction réservés

Date : 06/09/2013
Pays : FRANCE
Page(s) : 38-39
Diffusion : 4861
Périodicité : Hebdomadaire
Surface : 166 %

LA SEMAINE VÉTÉRINAIRE

travail, fonction et classification de l'employé, nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de prévoyance, intitulé de la convention collective applicable, etc. « *Pour que le contrat soit valable, il doit être transmis au salarié, et signé par les parties dans les deux jours qui suivent l'embauche. Au-delà, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée, même si le salarié refuse délibérément de le signer, sauf à prouver sa mauvaise foi ou son intention frauduleuse, étant entendu que le silence gardé par le salarié n'est pas un élément suffisant pour établir une telle preuve* », prévient Laurent Riquelme.

DROITS ET OBLIGATIONS

« *Le CDD obéit au principe d'égalité de traitement. Autrement dit, les dispositions légales et conventionnelles, comme celles qui résultent d'usages en place pour les salariés en CDI, sont aussi applicables à ceux en CDD* », ajoute l'avocat. De même, la rémunération d'un salarié en CDD ou en intérim ne peut pas être inférieure à celle que percevait le titulaire d'un CDI de qualification et de fonction équivalentes. Le CDD, comme le contrat de travail temporaire, ouvre droit à des congés payés dans les mêmes conditions que pour les autres salariés. À son terme, ceux en CDD et en intérim ont droit à une indemnité compensatrice de congés payés. « *Le montant de celle-ci, calculé en fonction de la durée du contrat, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute due au salarié* », explique Laurent Riquelme. Reste la particularité de ces contrats de travail : l'indemnité de précarité pour les CDD et celle de fin de mission pour l'intérim. « *Elles sont au moins égales à 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant le contrat. Elles doivent être versées à l'issue de chaque CDD ou mission d'intérim et figurent sur le bulletin de salaire correspondant* », note l'avocat. Toutefois, l'embauche en CDI du CDD ou de l'intérimaire dispense l'employeur de s'acquitter de l'indemnité de précarité.

CONSÉQUENCES EN CAS DE MANQUEMENT

En cas de conclusion d'un CDD, il appartient à l'employeur de se charger de toutes les déclarations préalables à l'embauche, fiscales et sociales, et d'établir une fiche de paie au salarié.
Ne pas signer le contrat dans les 48 heures après l'embauche effective revient à requalifier le contrat en CDI. Toutefois, cela ne signifie pas que le salarié restera dans l'entreprise, l'employeur devra en revanche l'indemniser à hauteur d'au moins un mois de salaire brut. S'y ajoutent le préavis, les congés payés et l'indemnité de licenciement. « *L'omission de la définition précise du motif de recours au CDD emporte la requalification automatique de ce dernier en CDI, c'est-à-dire sans la faculté pour l'employeur d'apporter la preuve contraire. Il convient ainsi de détailler avec précision ce motif* », conseille l'avocat. Et contrairement aux idées reçues, l'intérim n'exonère pas l'employeur final de tout litige. Si la plupart des désaccords opposent les agences d'intérim (employeurs des intérimaires) et les salariés, lorsque le contentieux porte sur une violation des dispositions relatives aux motifs de recours au travail temporaire ou à la durée des missions, l'employeur final, en sa qualité d'entreprise utilisatrice, peut être assigné devant le conseil des prud'hommes.
Le plus grand soin doit donc être porté au recrutement, à l'établissement des procédures administratives et, dans le cas d'une mission d'intérim, à celui du prestataire. < FRANÇOISE SIGOT

Le contrat à durée déterminée comporte un certain nombre de mentions obligatoires

Tous droits de reproduction réservés